

EMPLOYMENT INSURANCE

GOVT

CAI
HR
- Z090

**EMPLOYERS
AND COMMUNITY
PARTNERS**

**Helping
People
Return
to Work**

3 1761 11556942 8



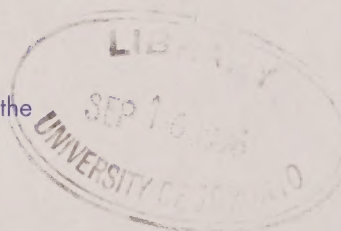
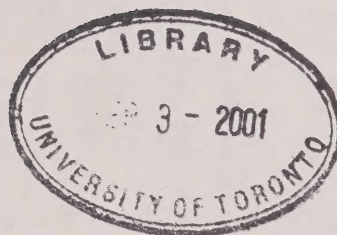
Additional copies of this publication or alternate formats can be obtained from:

Public Enquiries Centre
Communications Branch
Human Resources Development Canada
Ottawa-Hull K1A 0J9
Fax: (819) 953-7260

Additional information is available through the Internet at: <http://www.hrhc-drhc.gc.ca>

LM-415-07-96

Minister of Public Works and Government Services Canada 1996
Cat. No. MP43-359/1996
ISBN: 0-662-62542-0



BDI 2504

A New Focus on Community Needs

The new Employment Insurance (EI) system has one single overriding goal: getting people back to work as quickly as possible. The Government of Canada will work in partnership with provinces and territories to develop labour market arrangements tailored to local and regional needs. The new approach will eliminate overlap and duplication and ensure that our governments and communities work together in innovative new ways.

Employment Insurance gives unemployed people temporary financial support while they look for work. But it does more. It provides a more active investment in getting people back to work, with:

- **Active Re-employment Benefits** — available to eligible claimants who are prepared to help themselves, demonstrate that they need extra help and are likely to find a job as a result. Active Re-employment Benefits are a set of proven back-to-work tools available July 1, 1996 such as Targeted Wage Subsidies, Self-Employment and Job Creation Partnerships. Other tools such as Targeted Earnings Supplements and Skills Loans and Grants will be introduced in the near future. They can break down barriers to employment, help clients improve their skills and help create new opportunities for getting back to work.
- **National Employment Service** — provides handy access to a full range of self-serve and assisted employment information services to guide unemployed Canadians to job opportunities, locally and nationally.

Automated systems will provide labour market information and help match workers and employers. Individuals may also be referred to training opportunities or services available in the community.

- **Greater flexibility to meet community needs** — doing what works at the local level to get people back to work. Re-employment Benefits and Support Measures are not designed as "one size fits all." To work, they have to be tailored and adapted to meet client needs and local employment needs and opportunities.

Community Partners and Employers Can Help

Local Human Resource Centres of Canada (HRCCs) are working more closely than ever with community partners and employers. Existing partnerships are being strengthened. New ones are being created. Provincial and municipal government agencies, labour organizations, service groups, Chambers of Commerce, ethnocultural business associations, school boards, training institutions, local employers and others — we all have a role to play.

Working together, we can strengthen the local labour market and create new job opportunities in your community. That means better service for clients. It means more jobs for people looking for work. It means a stronger local economy.

Opportunities for Partners

Community groups and agencies may be better placed to offer the new Re-employment Benefits and Support Measures to certain clients. There are opportunities to build partnerships for any organization that is ready to take action. For example:

- Community partners are involved with local Human Resource Centres of Canada (HRCCs) in planning the kinds of services that should be available.
- Partners can take a direct role in delivering these services.
- Organizations and local employers can join together in Job Creation Partnerships to build employment opportunities and to improve workers' activities to find and keep jobs.

Community partners can work with their local HRCC to develop a business plan that fits with the community's approach to helping people find long-term employment. This business plan should identify:

- priority clients for Re-employment Benefits;
- which Re-employment Benefits will be most useful in the community; and
- where work opportunities exist.

Community-based Planning

Community-based planning is the key to serving your community well, with services that are relevant to local needs. We will work with partners to assess the community's development goals, evaluate the community's capacity to create jobs and economic growth, and identify local employment needs.

Community planning encourages all levels of government, employers and community organizations to share responsibility for local challenges and local solutions. Community planning could focus on issues such as:

- identifying the needs of community members;
- analysing local employment and training opportunities;
- coordinating the services provided by each partner; and
- deciding who should deliver specific employment services and which clients should receive priority.

Human Resources Development Canada may contribute some funding to support local planning partnerships. For example, funding might be available to work together with the community to research strategies for economic development, or to coordinate community-based approaches to labour market issues.

Delivering Re-employment Benefits

Community partners may be able to deliver some employment programs more effectively than the local Human Resource Centre of Canada.

For example, if the community decides that a priority is to help people with disabilities find employment, a group that specializes in working with these clients may be the best service provider. Or the community may decide to emphasize Self-Employment for eligible workers. A local agency may have the best expertise for providing this assistance.

In such cases, the HRCC may negotiate a contract with a partner to deliver the service on its behalf.

Some of the new EI Re-employment Benefits also require the active involvement of local employers. For example, Targeted Wage Subsidies may be available to employers who hire selected workers. Employers would enter into a contract with the local Human Resource Centre of Canada to meet this need.

Partnerships

Local employers, community organizations and government agencies may form partnerships to help create local employment opportunities. Some of these partnerships, including Job Creation Partnerships, will help eligible people who are unemployed gain work experience. Others could involve working with private

sector companies to get people in the community who have lost their jobs back to work.

Job Creation Partnerships are not “make work” projects. They bring together local partners to promote long-term employment development, by linking the needs of unemployed workers with local economic development priorities. For example:

- If forestry is an economic priority for the community, various government agencies could work with private woodlot owners to create new job opportunities. The partnership would provide income support for participants and help them acquire valuable work experience.
- Local employers could work with a non-profit organization that services people facing barriers to employment. The employers would provide work experience and the organization would identify suitable candidates. Funding may be available to cover the wages of facilitators and overhead costs.
- A municipality could launch a project to clean up the environment, as part of a strategy to promote local tourism. The municipality might pay the overhead and capital costs of the project and the Human Resource Centre of Canada could contribute to the financial support of participants.

Other types of partnerships already exist in many communities, such as Sector Councils, which are led by the private sector, and help address the national human resource and training needs of Canadian industry. These Councils are involved in a wide range of activities from developing national occupational standards, to skills upgrading, to developing Youth Internship programs.

An Open Invitation

The kinds of partnerships discussed here are just examples. We are looking for your advice on how government and local communities can work more closely to meet local needs.

The fundamental goal of the new Employment Insurance system is to help people in your community return to work. We need partners who share that goal. We need partners who can work with us to find out what works best in your community, and who can help us take action together.

We have also worked with employers to simplify the administration involved in reporting information for insurance purposes.

Saving Time and Money

The new Employment Insurance system will save employers time and money. Premium calculations, reporting requirements and procedures are much simpler.

- Beginning in 1997, employers no longer need to determine insurable weeks and earnings using minimum and/or maximum rules by pay period or week.
- Record of Employment (ROE) information will be simpler. Employers will report the total hours worked in the reporting period, the sum of earnings within the most recent 26 weeks, and separation payments. Most ROEs will require no further detail. But if more details are required, information will always be based on the employer's payroll

and pay period. No more pay period breakdowns will be required.

- If Human Resources Development Canada (HRDC) needs to verify or obtain more earnings history information, staff will do all it can to minimize the burden on employers — for example, by searching HRDC's own records or asking the client. As a rule, going to the employer will be the last resort, except where extra details surrounding the reason for separation are needed from workers and employers to adjudicate the claim properly.

These changes will eliminate many of the follow-up calls employers received in the past.

Managing EI — A Shared Responsibility

Protecting Employment Insurance from fraud is an important responsibility, shared by workers, employers and the government. It is the responsibility of workers to look for and accept work if they become unemployed. Employers should help their employees be less dependent on Employment Insurance. Both workers and employers must ensure that the information they report is not false or misleading.

There are significant penalties for fraudulent activities in the new Employment Insurance system. Workers who commit fraud could face penalties of up to three times the amount they have received in benefits, and will have to work longer to qualify for benefits in the future. Employers who engage in fraud could face penalties up to \$12,000 or the total of the claimant penalty in collusion cases.

Managing the Employment Insurance system together benefits all partners. By sharing the responsibilities, we can ensure that the system remains affordable and sustainable for those who need it — today and in the future.

To find out more, contact your local Human Resource Centre of Canada (HRCC), formerly called your Canada Employment Centre. Check the government listings in your telephone directory.

More information about job opportunities is available on the Internet. Check the:

Electronic Labour Exchange (ELE):

<http://ele.ingenia.com>

and

CanWorkNet

<http://canworknet.ingenia.com/canworknet>



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115569428>

Tous les partenaires bénéficieront de la cogestion de l'assurance-emploi. En partageant les responsabilités, nous pourrions maintenir un système abordable et durable pour venir en aide à ceux qui en ont besoin aujourd'hui et à ceux qui en auront besoin demain.

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au CRHC de votre localité, anciennement appelé Centre d'emploi du Canada. Vous trouverez ses coordonnées dans les pages de votre annuaire téléphonique réservées aux services gouvernementaux.

Le réseau Internet permet l'échange d'autres renseignements sur les possibilités d'emploi.

Consultez le

Service de placement électronique,
à l'adresse :

<http://spe.ingenia.com>

et le

Réseau Travail Canada, à l'adresse :

<http://canworknet.ingenia.com/canworknet>

La gestion de l'assurance-emploi — une responsabilité partagée

La protection de l'assurance-emploi contre

la fraude est une responsabilité importante qui incombe à la fois aux travailleurs, aux

employeurs et au gouvernement. Les tra-

vailleurs sont tenus de trouver et d'accepter

un nouveau travail s'ils perdent leur emploi.

Les employeurs devraient aider leurs employés

à réduire leur dépendance à l'égard de

l'assurance-emploi. Les travailleurs et les

employeurs doivent s'assurer que les

renseignements qu'ils donnent ne sont ni

faux ni trompeurs.

Le système d'assurance-emploi prévoit

d'importantes pénalités en cas de fraude. Les

travailleurs qui commettent une fraude pour-

raient se voir imposer une pénalité pouvant

représenter jusqu'à trois fois le montant des

prestations reçues, et ils devront travailler plus

longtemps pour être admissibles à des presta-

tions par la suite. Les employeurs qui s'adon-

nent à des pratiques frauduleuses pourraient

se voir imposer une amende pouvant atteindre

12 000 \$ ou être tenus de payer le montant

total de la pénalité imposée au prestataire, s'il

Y a eu collusion.

queront le nombre total d'heures travaillées durant la période visée, la rémunération totale des 26 dernières semaines et les indemnités de départ. La plupart des RE n'exigeront pas plus de détails. Cependant, si d'autres détails sont nécessaires, l'information sera toujours basée sur la liste et la période de paye de l'employeur. Il ne sera plus nécessaire de faire de répartition par période de paye.

• Si Développement des ressources humaines

Canada (DRHC) doit vérifier la rémunéra-

tion d'un employé ou obtenir plus de

renseignements à ce sujet, le personnel

du Ministère fera tout ce qu'il pourra pour

limiter la charge que cela pourrait imposer

aux employeurs — par exemple, en cher-

chant dans les fichiers du Ministère ou

s'adressant directement au client. En règle

générale, ce n'est qu'en dernier recours

que l'on s'adressera à l'employeur, sauf

quand il faut demander au travailleur et

à l'employeur de préciser les raisons de

la cessation de l'emploi pour pouvoir traiter

la demande correctement.

Ces changements élimineront bon nombre

des appels de suivi que les employeurs rece-

vaient par le passé.

Une invitation ouverte

Les types de partenariats décrits ci-haut ne sont que des exemples. Nous souhaitons obtenir des suggestions sur la façon dont le gouvernement et les collectivités peuvent collaborer plus étroitement en vue de répondre aux besoins locaux.

Le but fondamental du système d'assurance-emploi est d'aider les gens de votre collectivité à retrouver du travail. Nous avons besoin de partenaires qui partagent ce but et qui peuvent nous aider à trouver les formules les plus adaptées aux besoins de la collectivité pour passer à l'action.

Par ailleurs, nous avons travaillé avec les employeurs pour simplifier les formalités de déclaration relatives à l'assurance-emploi.

Économies de temps et d'argent

Le nouveau système d'assurance-emploi fera économiser temps et argent aux employeurs. Le calcul des cotisations et les exigences et formalités de déclaration ont été considérablement simplifiés.

- À compter de 1997, les employeurs n'auront plus à se soucier de l'application de normes minimales ou maximales par période de paye ou par semaine au moment de déterminer les semaines et la rémunération assurables de leurs employés.
- Il sera désormais plus simple de remplir le Relevé d'emploi (RE). Les employeurs indi-

économique locales. Voici quelques exemples :

- Si le secteur forestier est une priorité économique de la collectivité, divers organismes gouvernementaux pourraient travailler avec des propriétaires de boisés afin de créer des emplois. Le partenariat permettrait aux participants de recevoir des prestations de soutien de revenu et d'acquérir une expérience de travail précieuse.

- Les employeurs locaux pourraient travailler avec un organisme sans but lucratif qui œuvre auprès de personnes devant surmonter des obstacles à l'emploi. Les employeurs fourniraient une expérience de travail et l'organisme leur trouverait de bons candidats. Une aide financière pourrait éventuellement couvrir le salaire des facilitateurs et les frais généraux.

- Une municipalité pourrait mettre sur pied un projet de nettoyage dans le cadre d'une stratégie de promotion du tourisme. La municipalité pourrait payer les frais généraux et les coûts d'immobilisation du projet, et le CRHC verserait une aide financière aux participants.

Dans de nombreuses collectivités, il existe déjà d'autres types de partenariats, tels que les conseils sectoriels, qui sont dirigés par le secteur privé et qui aident à répondre aux besoins en ressources humaines et en formation de l'industrie canadienne. Ces conseils participent à une vaste gamme d'activités, allant de l'élaboration de normes professionnelles nationales à l'élaboration de programmes de stages pour les jeunes, en passant par l'amélioration des compétences.

Les partenariats pour la création d'emplois ne visent pas des projets d'emploi artificiel. Ils rassemblent des partenaires locaux afin de promouvoir la création d'emplois de longue durée en jumelant les besoins des travailleurs admissibles aux priorités de développement

ont perdu leur emploi à retrouver du travail. entreprises privées pour aider les personnes qui pourraient s'agir de partenariats établis avec des expérience de travail. Dans d'autres cas, il les sans-emploi admissibles à acquérir une partenariats pour la création d'emplois, aident Certains de ces partenariats, notamment les pour multiplier les débouchés à l'échelle locale. de la localité peuvent établir des partenariats nautaires et des organismes gouvernementaux Des employeurs, des organisations commu-

Partenariats

de leur localité.

employeurs passent un contrat avec le CRHC subventions salariales ciblées. À cette fin, les certains travailleurs peuvent avoir droit à des exemple, les employeurs qui embauchent patron active des employeurs locaux. Par d'assurance-emploi nécessitent aussi la partici- soutien au réemploi prévues dans le système Certaines des nouvelles prestations de offrirait le service en son nom.

Dans de tels cas, le CRHC peut négocier un contrat avec un organisme partenaire qui offrir le soutien nécessaire. La collectivité pourrait alors être le mieux placé pour localité pourrait alors être le mieux placé pour travailleurs admissibles. Un organisme de la l'accent sur le travail indépendant pour les La collectivité pourrait aussi décider de mettre

Comment offrir les prestations de soutien au réemploi

- les défis et de trouver des débouchés, à l'échelle locale. La planification communautaire pourrait poursuivre les objectifs suivants :
 - cerner les besoins de la collectivité;
 - étudier les possibilités d'emploi et de formation à l'échelle locale;
 - coordonner les services fournis par chacun des partenaires;
 - décider qui devrait assurer la prestation des divers services d'emploi et à quels clients on devrait accorder la priorité.
- Développement des ressources humaines Canada peut consentir des fonds pour appuyer des partenariats locaux de planification. Par exemple, il est possible d'obtenir une aide financière pour collaborer avec la collectivité à l'étude de stratégies de développement économique ou à la coordination d'initiatives communautaires concernant le marché du travail.

Les partenariats communautaires sont peut-être en mesure d'offrir certains programmes d'emploi mieux que le CRHC. Par exemple, si une collectivité décide que sa priorité est d'aider les personnes handicapées à trouver un emploi, un groupe qui travaille auprès de ces clients serait peut-être le mieux placé pour offrir les services nécessaires.

Possibilités de partenariats

Les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) travaillent plus étroitement que jamais avec des organismes et des employeurs dans la collectivité. On renforce les partenariats existants. On en crée d'autres. Les organismes relevant des gouvernements provinciaux et des municipalités, les syndicats, les groupes d'aide sociale, les chambres de commerce, les associations commerciales ethnoculturelles, les commissions et les conseils scolaires, les établissements de formation, les employeurs locaux et autres intervenants ont tous un rôle à jouer. Ensemble, nous pouvons redonner de la vigueur au marché du travail local et créer des possibilités d'emploi dans nos collectivités. Cela se traduira par un meilleur service à la clientèle, plus de possibilités d'emploi pour ceux qui cherchent du travail et une économie locale plus solide que par le passé.

Le rôle des partenaires locaux

- Des partenaires locaux aident les CRHC à planifier les services recherchés à l'échelle locale.
- Voici quelques exemples :
- passer à l'action peut envisager un partenariat. clients. Toute organisation qui est prête à et les mesures d'emploi actives à certains les nouvelles prestations de soutien au réemploi. Les groupes et les organismes communautaires sont peut-être les mieux placés pour offrir

Planification communautaire

La planification doit se faire dans la collectivité pour que les services répondent à ses besoins. Nous travaillerons avec des partenaires dans l'étude des objectifs de développement de la collectivité. Ensemble, nous évaluons sa capacité de créer des emplois et de stimuler la croissance économique et cernerons les besoins du marché du travail local.

La planification communautaire incite tous les ordres de gouvernement, les employeurs et les organismes communautaires à assumer leur part de responsabilité pour ce qui est de relever

- Les partenaires peuvent participer directement à la prestation de ces services.
- Les organismes et les employeurs locaux peuvent conclure des partenariats en vue de créer de nouvelles possibilités d'emploi et d'améliorer la démarche des travailleurs pour qu'ils trouvent du travail à long terme.
- Les partenaires peuvent aider leur CRHC à élaborer un plan d'activités correspondant à la méthode que privilégie la collectivité pour aider les travailleurs à trouver un emploi stable.
- Ce plan d'activités devrait préciser les éléments suivants :
- les clients prioritaires aux fins des prestations de soutien au réemploi;
- les types de prestations de soutien au réemploi qui seront les plus utiles à l'échelle locale;
- les secteurs où l'on trouve des possibilités d'emploi.

Priorité aux besoins de la collectivité

Le nouveau système d'assurance-emploi a un seul grand objectif : remettre les gens au travail le plus rapidement possible. Le gouvernement du Canada collaborera avec les provinces et les territoires pour élaborer des mesures adaptées aux besoins des localités et des régions. La nouvelle démarche permettra d'éliminer les chevauchements et le double emploi et aidera nos gouvernements et nos collectivités à imaginer des formules de collaboration originales.

L'assurance-emploi apporte un soutien financier temporaire aux personnes sans emploi pendant qu'elles cherchent du travail, mais ce n'est pas tout. Elle permet d'investir de façon plus active dans le retour au travail, par les moyens suivants :

• Les prestations de soutien au

réemploi — Ces prestations s'adressent aux prestataires admissibles qui sont prêts à s'aider eux-mêmes, qui peuvent prouver qu'ils ont besoin d'aide et qui ont de bonnes chances de trouver un emploi. Les prestations de soutien au réemploi consistent en une série de moyens éprouvés pour aider les gens à retourner travailler, comme les subventions salariales ciblées, l'aide au travail indépendant et les partenariats pour la création d'emplois. Ces prestations seront offertes dès le 1^{er} juillet 1996. D'autres formes d'aide, comme les suppléments de revenu ciblés et les prêts et subventions de perfectionnement, entreront bientôt en vigueur. Ces prestations

- **Le Service national de placement** — Ce service donne un accès pratique à une gamme complète de services d'information que les chômeurs peuvent utiliser eux-mêmes ou avec l'aide du personnel, pour se renseigner sur les possibilités d'emploi à l'échelle locale ou nationale. Des systèmes automatisés fourniront de l'information sur le marché du travail et aideront à jumeler les travailleurs et les employeurs. Le Service peut également proposer des démarches de formation aux gens ou les diriger vers d'autres services offerts dans la collectivité.
- **Une formule plus souple pour répondre aux besoins de la collectivité** — On prendra les moyens les plus efficaces à l'échelle locale pour aider les chômeurs à retrouver du travail. Les prestations de soutien au réemploi et les mesures d'emploi actives ne sont pas uniformes. Pour qu'elles soient efficaces, il faut absolument les personnaliser et les adapter aux besoins des clients, ainsi qu'aux besoins et aux possibilités du marché du travail local.

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication, sous cette forme ou sous forme de médias substituts, s'adresser au :

Centre de renseignements
Direction générale des communications
Développement des ressources humaines Canada
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

De plus amples renseignements sont disponibles sur Internet à l'adresse : <http://www.hrdc-drrhc.gc.ca>

LM-415-07-96

Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux
Canada 1996
N° de cat. MP43-359/1996
ISBN : 0-662-62542-0

ASSURANCE- EMPLOI

LES
PARTENAIRES
LOCAUX
Pour aider
les gens à
retourner
au travail



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada